

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	Nº documento	PRH 1.1
		Última atualização	18/03/2021
		Responsável	Compliance

1. INTRODUÇÃO

Na SITIZ, reconhecemos que todos os nossos colaboradores são a chave do sucesso da empresa. Nada poderá ser alcançado sem o seu envolvimento. A SITIZ não é uma empresa convencional e nem pretende ser portar como uma, não temos receio de questionar os modelos tradicionais de gestão e de pensar o que pode ser feito para atender nossos colaboradores da melhor maneira possível.

Este documento apresenta as diretrizes que funcionam como base para a Gestão de Recursos Humanos. Destarte, a Política de Recursos Humanos apresenta a todos os colaboradores da SITIZ a visão e a missão da função de Recursos Humanos.

Os Princípios de Gestão e Liderança guiam todos os Colaboradores da SITIZ nas suas ações e nas suas relações com os outros. Os Princípios Corporativos por sua vez referem-se a todos os Princípios básicos que a SITIZ ampara e subscreve.

A satisfação dos Colaboradores, o desenvolvimento profissional e pessoal, a prevenção da saúde e segurança são parte integrante dos objetivos estratégicos da SITIZ.

A implementação desta Política de Recursos Humanos deverá ter em consideração as leis do mercado local, o contexto específico, o bom senso, a ética e a probidade. A SITIZ criou esta Política para tratar de atrair, reter e auxiliar no desenvolvimento seus Colaboradores.

2. DEFINIÇÃO

A Política de Recursos Humanos é um conjunto de direções abalizada em valores que devem orientar as relações de trabalho, dando sustentação às estratégias empresariais de forma dinâmica e perene, objetivando assegurar a disponibilidade de pessoas qualificadas, saudáveis, seguras, motivadas que adicionem conhecimento e sejam engajadas para o desenvolvimento ininterrupto da Companhia.

3. OBJETIVO

Demonstrar as diretrizes da Gestão de Recursos Humanos envolvidas na operação da SITIZ e a governança necessária para dar suporte a essas diretrizes.

4. PROVIMENTO DE PESSOAL

A SITIZ busca atender quantitativa e qualitativamente as necessidades e exigências empresariais com pessoas detentoras das competências e perfis requeridos pelos cargos.

4.1. PERFIL DO COLABORADOR DA SITIZ

Procuramos profissionais com forte formação acadêmica, que tenham um excelente histórico de dedicação ao seu desenvolvimento acadêmico e profissional e que tenham interesse genuíno por fazer parte de uma equipe. Empreendedorismo e capacidade cognitiva são algumas características que procuramos identificar nos candidatos a uma vaga na SITIZ, que também devem gostar de ser constantemente desafiados por atividades e projetos complexos. Por último, a adequação à cultura da empresa é fator primordial de sucesso do processo seletivo.

4.2. PRINCÍPIOS

4.2.1 – A otimização dos recursos humanos deve ser norteada de forma a possibilitar, interna ou externamente, a identificação de pessoas detentoras das competências técnicas e comportamentais essenciais ao seu melhor aproveitamento em cargos cujos requisitos são compatíveis com o potencial apresentado.

4.2.2 – Os cargos devem estar estruturados de forma clara e dinâmica a fim de viabilizar alternativas de mobilidade ocupacional, o planejamento de carreiras individuais, a administração de potencial e de sucessões e a adequada remuneração do trabalho.

4.2.3 – A empresa deve divulgar os critérios adotados para movimentação funcional e de remuneração, possibilitando ao empregado o planejamento de sua carreira.

4.2.4 - A captação e seleção de pessoal devem ser realizadas dentro dos preceitos legais, buscando, interna ou externamente, pessoas com perfis que atendam às exigências do cargo e as necessidades empresariais. A empresa está empenhada em garantir condições de

sustentabilidade, incentivar o equilíbrio de gêneros e apoiar a diversidade, disponibilizando, por exemplo, vagas para deficientes físicos.

4.2.5 – A força de trabalho deve ser dimensionada de acordo com os objetivos estratégicos da empresa de forma dinâmica e contingencial.

5. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

A SITIZ busca remunerar e conceder benefícios aos seus colaboradores de maneira justa e imparcial, como estímulo ao bom desempenho nas atividades diárias.

5.1. PRINCÍPIOS

5.1.1 – A remuneração é compatível com a prática de mercado, de acordo com as atividades exercidas, o desempenho e a competência profissional, de forma a atrair, reter e valorizar a sua força de trabalho.

5.1.2 – Os resultados empresariais alcançados devem ser compartilhados, favorecendo as relações de parceria entre capital e o trabalho, motivando os empregados.

5.1.3 – Os benefícios oferecidos pela empresa devem favorecer a qualidade de vida e bem estar social dos empregados e de seus familiares, contribuindo para a melhoria contínua do clima organizacional.

6. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

A SITIZ promove a capacitação e o desenvolvimento contínuo de seus empregados, alinhando-os aos desafios e necessidades da empresa, visando à maximização do entre a vida profissional e pessoal. Somos uma empresa de rápido crescimento, inserida em um cenário bastante competitivo e em plena transformação. Procuramos manter o foco em inovação e, acima de tudo, no cliente e nos consumidores. A SITIZ é uma empresa muito dinâmica, sem organogramas formais, poucos níveis hierárquicos, flexibilidade de horários e comunicação muito franca. Para esse tipo de organização funcionar, é necessário que os valores, os objetivos e as metas estejam bem claros. Igualmente importante é permitir que nossos colaboradores tenham iniciativa e possam definir como irão atingir seus objetivos. Para isso, o livre acesso às informações é vital. Todos na SITIZ têm seus objetivos bem definidos, sabe o que precisa ser feito. Se as metas forem atingidas, o colaborador pode trabalhar do jeito que ele se sinta mais confortável.

6.1. PRINCÍPIOS

6.1.1 - Todos os colaboradores são constantemente encorajados a atualizar os seus conhecimentos.

6.1.2 - A empresa determina as prioridades de formação e desenvolvimento. A responsabilidade de transformá-las em ações é partilhada entre os colaboradores, as lideranças e o Desenvolvimento Humano.

6.1.3 - Os programas de capacitação são elaborados de forma proativa, com base em competências e resultados pautados pela busca permanente de melhorias, devendo, ainda, atender à legislação e aos requisitos internos aplicáveis às exigências do cargo, à evolução dos processos de trabalho e ao estágio tecnológico da empresa.

6.1.4 - A experiência e a formação no posto de trabalho são as ferramentas de aprendizagem principais. As lideranças imediatas são responsáveis por orientar seus colaboradores de forma que estes possam ter sucesso nas suas funções.

6.1.5 - Na SITIZ reconhece-se a importância da melhoria contínua, assim como a partilha de conhecimentos e ideias. O desenvolvimento pessoal é uma prática incentivada, e que proporciona competências adicionais, além de enriquecer o trabalho.

6.1.6 - Programas de desenvolvimento de liderança ajudam a desenvolver e manter uma gestão mais qualificada;

6.1.7 - O empregado é o principal agente do processo de desenvolvimento, comprometendo-se a disseminar o conhecimento adquirido a transformar sua capacitação e treinamento em soluções que agreguem valor para a empresa.

6.1.8 - As iniciativas individuais de formação e aperfeiçoamento profissionais compatíveis com as necessidades empresariais devem ser incentivadas.

6.1.9 – A SITIZ incentiva o engajamento de seus colaboradores em atividades extrínsecas ao ambiente de trabalho, de modo a melhorar sua qualidade de vida como indivíduos, desde que estas não entrem em conflito com os interesses da empresa.

7. GESTÃO DO DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO

Na SITIZ, uma cultura de alto rendimento é suportada por recompensas diferenciadas e pelo desenvolvimento dos colaboradores. Para isto, é fundamental alinhar responsabilidades claras e desafiadoras e garantir que os colaboradores tenham conhecimento de como seu trabalho impacta nos resultados.

7.1. PRINCÍPIOS

7.1.1 - Lideranças e colaboradores devem trabalhar em conjunto para assegurar o alcance dos objetivos, permitindo aos líderes, por um lado, reconhecer e recompensar os colaboradores e, por outro lado, garantir que o baixo desempenho seja gerido com integridade.

7.1.3 – Os colaboradores recebem *feedback* regularmente em relação ao seu desempenho e aos objetivos de carreira. Cada líder deve dedicar o tempo necessário para isto ao longo do ano.

7.1.4 – Cada colaborador, apoiado pelo seu líder imediato, é responsável pelo seu próprio desenvolvimento profissional. Todos são encorajados a expressarem os seus objetivos de carreira e as suas expectativas num diálogo aberto. O objetivo é reter e motivar os colaboradores, oferecendo oportunidades de desenvolvimento de suas competências em longo prazo.

7.1.5 – Na SITIZ as promoções são baseadas no desempenho, sendo este sustentado pelos resultados, comportamento e potencial. A empresa compromete-se a desenvolver planos de sucessão em todos os níveis da organização para garantir pessoas prontas para respostas às necessidades futuras.

7.1.6 – O Desenvolvimento Humano apoia a implementação das ferramentas necessárias e incentiva as lideranças a prepararem os recursos necessários para o desenvolvimento contínuo das pessoas e da empresa.

7.1.7 - 8.1.2 – A Diretoria, o Conselho Administrativo e todos os demais órgãos internos, sejam eles de planejamento, administração interna/externa ou execução, trabalham de maneira transparente e harmônica, evitando assim o risco do comprometimento do ambiente de trabalho e da má gestão de projetos.

8. RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

8.1. PRINCÍPIOS

8.1.1 – A SITIZ reconhece as Entidades Sindicais como legítimas representantes de seus empregados, sendo suas atividades respeitadas pela Empresa. É objetivo da SITIZ viabilizar, permanentemente, através de atitudes éticas e transparentes, um canal de relacionamento com os empregados e suas entidades representativas, buscando sempre exaurir todos os meios empresarialmente aceitáveis para soluções negociadas.

9. COMPROMISSO COM COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO

A SITIZ não tolera qualquer forma de trabalho infantil ou trabalho forçado em toda a cadeia de negócio. É compromisso da SITIZ incentivar que seus fornecedores cumpram e monitorem suas cadeias de valor à prevenção e combate ao trabalho infantil e forçado ou compulsório.